

Arbeitsmarktmonitoring: Struktur, Motive, Erwartungen und Wünsche des Arbeitsmigrationspotenzials in den Grenzregionen der Slowakei, Tschechiens und Ungarns mit Österreich

Bittner, Marc; Hudler-Seitzberger, Michaela

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Bittner, M., & Hudler-Seitzberger, M. (2006). Arbeitsmarktmonitoring: Struktur, Motive, Erwartungen und Wünsche des Arbeitsmigrationspotenzials in den Grenzregionen der Slowakei, Tschechiens und Ungarns mit Österreich. *SWS-Rundschau*, 46(4), 432-457. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-164517>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Arbeitsmarktmonitoring

Struktur, Motive, Erwartungen und Wünsche des Arbeitsmigrationspotenzials in den Grenzregionen der Slowakei, Tschechiens und Ungarns mit Österreich

Marc Bittner/ Michaela Hudler-Seitzberger (Wien)

Marc Bittner/ Michaela Hudler-Seitzberger: *Arbeitsmarktmonitoring – Struktur, Motive, Erwartungen und Wünsche des Arbeitsmigrationspotenzials in den Grenzregionen der Slowakei, Tschechiens und Ungarns mit Österreich* (S. 432–457)

Ein wesentlicher Aspekt der EU-Erweiterung 2004 ist die konsequente Liberalisierung des Arbeits- und Dienstleistungssektors innerhalb der Europäischen Union. Da in vielen alten EU-Staaten – gestützt von verschiedenen Prognosen über das Migrationspotenzial in neuen Mitgliedstaaten – ein Zustrom von Arbeitskräften befürchtet wurde, beschlossen einige EU-Staaten (darunter auch Österreich), den nationalen Arbeitsmarkt mittels »Übergangsfristen« vorübergehend zu schützen. Der Beitrag beschreibt die Methodik und ausgewählte Ergebnisse des Projekts LAMO (Arbeitsmarktmonitoring), das zur regelmäßigen Beobachtung des Arbeitsmarkts in den Grenzregionen Österreichs, der Slowakei, Tschechiens und Ungarns konzipiert wurde. Im Mittelpunkt steht die Darstellung des Arbeitsmigrationspotenzials mit Zielland Österreich. Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass das »aktive« Migrationspotenzial im Gegensatz zum »passiven« relativ klein ist.

Schlagworte: Arbeitsmarktmonitoring, Arbeitsmigration, Migrationspotenziale, EU-Erweiterung, ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit

Marc Bittner/ Michaela Hudler-Seitzberger: *Labour Market Monitoring – Structure, Motives, Expectations and Desires of the Labour Migration Potential in the Border Regions of the Slovak Republic, the Czech Republic and Hungary with Austria* (pp. 432–457)

An essential aspect of the EU enlargement of 2004 is the consequent liberalisation of the labour and service sectors of the EU. Based on various forecasts about migration potentials in the »new« member states, in several of the »old« member states fears arose about a workforce inflow. Therefore, some EU member states (such as Austria) decided in favour of a temporary protection of their national labour markets. The article describes methodology and some selected results of the LAMO (Labour Market Monitoring) project, which was designed to observe regularly the labour market in the border regions of Austria, the Slovak Republic, the Czech Republic, and Hungary. Central for the analysis is the focus of the labour migration potential on Austria as a country of destination. It is claimed that the »active« migration potential, contrary to the »passive« migration potential, appears to be relatively small.

Keywords: labour market monitoring, labour migration, migration potentials, EU enlargement, free movement of labour

1. Einleitung

Die Erweiterung der Europäischen Union um zehn neue Mitgliedstaaten¹ am 1. Mai 2004 stellte eines der wichtigsten sozial-, wirtschafts- und sicherheitspolitischen Projekte in Europa nach dem Zweiten Weltkrieg dar. Damit diese Erweiterung auf allen Ebenen ein Erfolg wird, sind stufenweise Annäherungs- und Anpassungsprozesse notwendig, um eine harmonische Entwicklung der Regionen zu gewährleisten.

Ein wesentlicher Aspekt der EU-Erweiterung ist die konsequente Liberalisierung des Arbeits- und Dienstleistungssektors als einer der vier Pfeiler des EU-Binnenmarkts.² Aus der Sicht Österreichs mit seiner geografischen Grenzlage zu den vier neuen EU-Mitgliedstaaten Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn eröffnet ein Zusammenschluss der Wirtschaftsräume Österreichs mit jenen dieser Beitrittsländer zwar ein großes Chancenpotenzial – die noch bestehenden unterschiedlichen Lohn- und Preisniveaus sind allerdings nicht außer Acht zu lassen. Vor allem im Bereich der Arbeitsmarktpolitik war und ist in Österreich die ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit³ ein viel diskutiertes Thema. Im Mittelpunkt der öffentlichen Diskussion stehen Befürchtungen, dass heimische Beschäftigte durch billigere Arbeitskräfte aus den neuen Mitgliedstaaten von ihren Arbeitsplätzen verdrängt werden.

Das Einkommensdifferenzial (d. h. der Unterschied im Einkommensniveau z. B. zwischen alten und neuen EU-Mitgliedstaaten) gilt in diesem Zusammenhang meist als das ausschlaggebende Motiv für eine Arbeitsmigration, wenn »gewaltige Wanderungsströme« befürchtet werden, die zu einer Verdrängung heimischer ArbeitnehmerInnen und zu entsprechendem Lohndruck führen könnten (Guerot 2000, 6). Das Einkommensgefälle ist zwar sicherlich der wichtigste, aber nicht der alleinige Faktor für eine Migrationsentscheidung zu Arbeitszwecken, sei es nun für eine dauerhafte Niederlassung im Ausland oder aber für ein Pendeln in der Grenzregion.

Zakarias/Faßbender (2003, 7–8) geben einen guten Überblick zu Bestimmungsfaktoren einer Migrationsentscheidung. Demnach können makro- und mikroökonomische Determinanten unterschieden werden:

- Zu den makroökonomischen Determinanten zählen Einkommensdifferenzen (zwischen Herkunfts- und Zielland), Beschäftigungschancen (wobei Arbeitslosenraten eine besondere Rolle spielen) und Lebensbedingungen (Lebenshaltungskosten, Zugang zu Bildung, öffentliche Sozialleistungen ...).
- Zu den mikroökonomischen Faktoren gehören Alter, Qualifikation, Haushaltsstruktur, Familienstand, Risikoneigung, direkte Migrationskosten, Informations- und Suchkosten, sonstige soziale, psychische und politische Einflussfaktoren.

1 Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn, Zypern.

2 Das Binnenmarktprogramm verfolgt das Ziel, den freien Verkehr von Personen, Waren, Dienstleistungen und Kapital innerhalb der EU zu gewährleisten.

3 Bedeutet das Recht der ArbeitnehmerInnen aus den (künftigen) neuen Mitgliedsländern, in alten EU-Mitgliedstaaten ebenso wie InländerInnen oder EU-BürgerInnen einer unselbständigen Tätigkeit nachzugehen. Umgekehrt dürfen aber auch österreichische ArbeitnehmerInnen in den neuen EU-Ländern arbeiten (WKÖ 2004, 7).

Vor diesem Hintergrund sind die Überlegungen der Paul Lazarsfeld-Gesellschaft für Sozialforschung (PLG) zu interpretieren, die in der Konzeption und Durchführung des Forschungsprojekts LAMO⁴ mündeten. Dieses hat die Aufgabe, ein Erhebungsinstrumentarium zu entwickeln, um in regelmäßigen Abständen die Absicht der erwerbsfähigen Bevölkerung zu erfassen, im jeweils benachbarten Ausland zu arbeiten – somit können Arbeitsmigrationspotenziale und ihre Veränderungen abgeschätzt werden.

Dieser Artikel stellt zunächst ausgehend von einer Beschreibung der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen (Kap. 2) das Projekt LAMO in seinem wissenschaftlichen Kontext vor (Kap. 3). Danach werden der Untersuchungsraum (Kap. 4) und die angewandte Forschungsmethodik (Kap. 5) beschrieben, bevor Ergebnisse der empirischen Erhebungen zum Arbeitsmigrationspotenzial in den benachbarten neuen EU-Mitgliedstaaten Slowakei, Tschechien und Ungarn⁵ im Vergleich präsentiert werden (Kap. 6). Ein Ausblick auf die künftige Anwendung des Monitoring-Instrumentariums von LAMO (Kap. 7) beschließt den vorliegenden Beitrag.

2. Rechtliche Rahmenbedingungen der ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit

Die meisten »alten« EU-Staaten nützten angesichts des Rechts auf ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit die Möglichkeit, ihren Arbeitsmarkt durch so genannte »Übergangsfristen« für maximal sieben Jahre vor ArbeitnehmerInnen aus neuen EU-Mitgliedstaaten vollkommen abzuschotten und zu schützen. Für Österreich wurde das so genannte »2+3+2-Modell« ausgehandelt, das zunächst vorsah, den Arbeitsmarkt zwei Jahre lang zu schützen. Diese erste Phase endete am 30. 4. 2006.

Danach bestand die – von Österreich auch genützte – Möglichkeit, den Arbeitsmarkt für weitere drei Jahre für ArbeitnehmerInnen aus den neuen Mitgliedstaaten nicht frei zugänglich zu machen. In dieser zweiten Phase befindet sich Österreich derzeit.⁶ Eine dritte Phase zum Schutz des Arbeitsmarkts für weitere zwei Jahre kann nur im Fall schwerwiegender Störungen des heimischen Arbeitsmarkts oder entsprechender Befürchtungen wirksam werden (WKÖ 2004, 9).

Hinsichtlich der Übergangsfristen gelten für bereits rechtmäßig in Österreich tätige Staatsangehörige aus den neuen Mitgliedstaaten folgende Ausnahmen: Die Übergangsregelungen betreffen nicht jene StaatsbürgerInnen aus den neuen Mitgliedstaaten, welche bis zum 1. Mai 2004 rechtmäßig einer Beschäftigung in den bisherigen

4 LAMO steht für »Labour Market Monitoring«. Das Projekt LAMO I hatte eine Laufzeit von Oktober 2003 bis September 2006. Es wurde mit INTERREG III-A-Mitteln des Landes Wien gefördert und vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit kofinanziert.

5 Slowenien (ebenfalls seit 2004 Mitglied der EU) wurde vor allem deshalb nicht in das Projekt integriert, da die Förderstelle des Projekts LAMO, die Magistratsabteilung (MA) 27 des Landes Wien den Auftrag gab, die Grenzregionen der Slowakei, Tschechiens und Ungarns mit Österreich zu untersuchen, die aufgrund der geografischen Nähe zu Wien im Hinblick auf die Arbeitsmigration besonders relevant sind.

6 Dafür war eine einseitige förmliche Mitteilung der österreichischen Regierung an die Europäische Kommission notwendig.

EU-Staaten nachgingen und für einen ununterbrochenen Zeitraum von mindestens 12 Monaten zum österreichischen Arbeitsmarkt zugelassen waren – diese Personen haben uneingeschränkten Zugang. Dies gilt auch dann, wenn sie nach dem 1. Mai 2004 aufgrund einer bereits erteilten, länger als 12 Monate gültigen Genehmigung auf diesem Arbeitsmarkt tätig waren bzw. (sein) werden (ebd., 13).

3. Das Projekt LAMO im wissenschaftlichen Kontext

3.1 *Bisherige wissenschaftliche Zugänge zur Erfassung von Migrationspotenzialen*

Unmittelbar vor der EU-Erweiterung im Jahr 2004 versuchten eine Reihe wissenschaftlicher Studien, mit unterschiedlichen Methoden mögliche Migrationsströme bzw. Pendelbewegungen abzuschätzen, die im Zuge der EU-Erweiterung auf die EU im Allgemeinen und auf Österreich im Besonderen zukommen würden. Hier werden Untersuchungen aus den späteren 1990er-Jahren vorgestellt – neuere aussagekräftige Arbeiten liegen nach unseren Erkenntnissen nicht vor. Mittels ökonomischer Ansätze⁷ auf der Makroebene sowie mit soziologischen Methoden wurde versucht, die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt als Folge der EU-Erweiterung zu antizipieren.

Für makroökonomische Modellrechnungen stehen grundsätzlich zwei Alternativen zur Verfügung, um zu quantitativen Daten zu gelangen: »Gravitationsmodelle« und »Zeitreihenmodelle« (siehe zum folgenden Abschnitt Demel/ Profazi 1998, 51–52). Beide Ansätze versuchen aus der Betrachtung stattgefundener Wanderungsbewegungen Aussagen über zukünftige Wanderungspotenziale abzuleiten.

Dafür wird zunächst mittels ökonomischer Gleichungen ein funktionaler Zusammenhang zwischen dem Umfang einer bereits stattgefundenen Wanderung und den diese Migration erklärenden Variablen hergestellt. In einem zweiten Schritt werden diese funktionalen Zusammenhänge auf die künftig erwartete Wanderung übertragen.

Gravitationsmodelle stellen eine Querschnittsanalyse dar, die auf dem Vergleich einzelner Länder beruht. Ausgangspunkt ist eine bestimmte Migrationsbeziehung (z. B. von einem Land x in ein Land y), für die angenommen wird, dass eine Gleichgewichtssituation eingetreten ist. Das bedeutet, dass die Anziehungskraft eines Ziellandes von Migration auf ZuwanderInnen aus einem bestimmten Land und der Zustrom von MigrantInnen aus diesem Land in das Zielland einander entsprechen. Demel/ Profazi (1998, 51) sprechen davon, »dass sich die Wanderung auf ein gewisses Niveau »eingependelt« hat«.

Das Ausmaß der Migration wird durch bestimmte Variablen erklärt und die so erzielten Zusammenhänge werden auf ein anderes Länderpaar übertragen, wobei jeweils ein Land gleich bleibt. Wenn die gleichen Bedingungen, die für die Ausgangssituation

7 Die Ökonometrie stellt einen Bereich der Wirtschaftswissenschaften dar. Ihr Ziel ist die Messung wirtschaftlicher Sachverhalte und die empirische Überprüfung ökonomischer Theorien, wobei Statistik und Modelle der mathematischen Wirtschaftsforschung eng miteinander verknüpft sind (Fuchs-Heinritz u. a. 1994, 473).

festgestellt wurden, auch auf das andere Land zutreffen, dann müsste sich eine bestimmte Anzahl von MigrantInnen im untersuchten Zielland aufhalten. Die Differenz aus den sich tatsächlich in dem Land befindlichen MigrantInnen und der errechneten Größe ergibt das Migrationspotenzial. Solche Modelle werden oft zur Schätzung des PendlerInnenpotenzials herangezogen (Demel/ Profazi 1998, 51). Die geografische Distanz stellt bei den meisten Gravitationsmodellberechnungen den wichtigsten Einflussfaktor auf den Umfang einer Migration zwischen zwei Orten dar.

Ein anderer Ansatz berücksichtigt weitere bzw. andere Faktoren, nämlich »intervening opportunities« (Zahl der zwischen zwei Orten liegenden Arbeitsplätze) und »competing searchers« (Konkurrenz von Arbeitsuchenden) (Gächter 2000, 180–181).

Bei Gravitationsmodellen gibt es das Problem, dass das Gewicht von Erklärungsvariablen (z. B. der geografischen Distanz) bei der Übertragung auf ein anderes Land unterschiedlich sein kann und zudem die zeitliche Dimension nicht erfasst wird (Demel/ Profazi 1998, 51).

Zeitreihenanalysen beachten im Gegensatz zu den Gravitationsmodellen die zeitliche Dimension, also auch die allmähliche Vergrößerung oder Verringerung eines Migrationspotenzials. Die Zuwanderung wird über einen gewissen Zeitraum (etwa ein Jahr) verfolgt. Ähnlich wie beim Gravitationsmodell wird auch hier eine Funktion zwischen der Anzahl der MigrantInnen und der diese Zahl bestimmenden Variablen erstellt. Im Gegensatz zum Gravitationsmodell wird eine bestimmte Migrationsbeziehung berücksichtigt (d. h. die Zuwanderung aus einem Land x in ein Land y innerhalb einer bestimmten Periode), um dann Rückschlüsse auf die künftige Entwicklung eben dieser Zuwanderung von x nach y zu ziehen.

Ein entscheidendes Problem dieser Methode ist, dass nichtlineare Funktionen (wie z. B. der Einkommensunterschied⁸) in Zeitreihenmodelle nicht integriert werden können. Auch müssen institutionelle oder rechtliche Migrationsbarrieren ausgeklammert bleiben (ebd., 52).

Die ökonometrischen Methoden ermöglichen eine Prognose des gesamten Migrationsvolumens aufgrund zusammenfassender Kennziffern. Beschränkt sind sie allerdings durch die fehlende inhärente Möglichkeit, die sozioökonomischen Strukturen der Migration ausführlicher zu analysieren.

Der andere große Methodenkomplex zur Abschätzung des Pendel- bzw. Migrationspotenzials basiert auf soziologischen (soziometrischen) Grundlagen.

Dabei geht es um die Verallgemeinerung der Einstellungen und Erwartungen einer ausreichenden Zahl von RespondentInnen zu ihren Migrationsabsichten und -vorstellungen. Die soziometrischen Methoden haben den Vorteil, dass sie es ermöglichen, die Struktur der Migrationspotenziale nach verschiedenen sozioökonomischen Kriterien (wie etwa Geschlecht, Alter, Bildung) zu erheben (Baštyř 2001, 41).

Zur Abschätzung des Pendel- bzw. Migrationspotenzials operieren soziometrische Methoden im Gegensatz zu ökonometrischen Methoden auf der Mikroebene. Das be-

8 Die Migrationsrate ist bei einer Einkommensdifferenz von 80 Prozent nicht achtmal so hoch wie bei einer Differenz von 10 Prozent: Somit kann die Anzahl der MigrantInnen in Abhängigkeit vom Einkommensunterschied nicht als lineare Funktion betrachtet werden (Demel/ Profazi 1998, 52).

deutet, dass die Analysen in der Regel auf Primärdatenerhebungen unter der Bevölkerung potenzieller Emigrationsländer beruhen (Demel/ Profazi 1998, 53).

Während ökonometrische Methoden objektive Faktoren (also z. B. das Ausmaß bereits stattgefundener Wanderungen oder die geografische Distanz im Kilometern) zur Abschätzung von Migrationspotenzialen heranziehen, stehen bei soziometrischen Verfahren die subjektiven Einstellungen und Absichten potenzieller MigrantInnen bzw. PendlerInnen im Vordergrund.

Gächter kritisiert (2000, 165–166) an Befragungen über Migrationsabsichten unter Personen, die bisher nicht migriert sind, dass eben nur Neigungen erhoben werden. Ob und wann es gelingt, die Migrationsabsicht zu realisieren, kann damit nicht erfragt werden. Für den Umfang einer tatsächlichen Migration sind daher nur sehr grobe Schätzungen möglich. Je komplexer und findiger die Fragen (etwa nach konkreten Anlässen für Migration), desto größer aber die Validität der Daten.

Um zu veranschaulichen, dass die Bandbreite der methodischen Zugänge zu unterschiedlichen Schätzungen für die Arbeitsmigrationspotenziale führt, werden hier exemplarisch folgende Studien behandelt: Einen soziometrischen Ansatz verfolgen die Arbeit von Wallace (1998) »Migration Potential in Central and Eastern Europe« und die Untersuchung von Fassmann/Hintermann (1997) zu »Migrationspotenzial Ostmitteleuropa. Struktur und Motivation potenzieller MigrantInnen aus Polen, der Slowakei, Tschechien und Ungarn«. Als makroökonomische Studie wird die Arbeit von Walterskirchen/Dietz (1998) über »Auswirkungen der EU-Osterweiterung auf den österreichischen Arbeitsmarkt« vorgestellt.

Die Studienergebnisse von Wallace beruhen auf den von der PLG 1998 durchgeführten Neue Demokratien-Barometer (NDB)-Erhebungen mit standardisierten Befragungen in elf mittel-osteuropäischen Ländern (MOEL) mit einer Samplegröße von jeweils 1.000 Personen (in der Ukraine 1.200). Die Autorin weist im Hinblick auf die Methodik darauf hin, dass lediglich ein prinzipielles Migrationsinteresse abgefragt wurde und daher das tatsächliche Migrationspotenzials nicht eingeschätzt werden kann. Vielmehr kann im Vergleich der Daten für die einzelnen MOEL festgehalten werden, in welchen Ländern besonders viele Personen an einer Migration interessiert sind (Wallace 1998, 17–18).

Nach den Erhebungen von Wallace planen nur sehr wenige Befragte eine Migration: Für Langzeit-Arbeitsmigration gibt es zwar ein Potenzial, allerdings kaum aus Beitrittsländern der Erweiterungsrunde 2004, sondern aus der (damaligen) BR Jugoslawien und aus Kroatien (ebd., 21–22). In Hinblick auf den EU-Beitritt von Nachbarstaaten Österreichs wird für den Erhebungszeitpunkt festgehalten, dass eine große dauerhafte Migrationswelle ziemlich unwahrscheinlich sei: Eher sei von Personen auszugehen, die befristet im Ausland arbeiten wollen, um ein besseres Einkommen zu erzielen (ebd., 23). Die Autorin erwartet einen Trend zu mittelfristiger grenzüberschreitender Migration von jüngeren Personen, vor allem von Männern und besser Qualifizierten, die am Wochenende nach Hause zu ihrer Familie zurückkehren (ebd., 25).

Ausdrücklich als Zielland für eine »Emigration« wurde Österreich kaum genannt (in Tschechien und in Ungarn von 6 Prozent, in der Slowakei von 1 Prozent der Be-

fragten); eine »befristete Arbeitsmigration« kam für größere Anteile in Frage (26 Prozent in Tschechien, 13 Prozent in Ungarn und 8 Prozent in der Slowakei). Die Werte für Österreich liegen unter jenen für Deutschland. Insgesamt wurde das Pendel- und Migrationspotenzial als weit größer als in anderen Umfragen oder makroökonomischen Analysen eingeschätzt. Dies ist aber darauf zurückzuführen, dass der Studie sehr allgemeine Fragestellungen zugrunde lagen und somit nur ein sehr allgemeines, tendenzielles Migrationsinteresse erhoben wurde.

Die Ergebnisse der Studie von Fassmann/ Hintermann (1997) lassen sich wie folgt zusammenfassen: Im Juni/ Juli 1996 befragte das Meinungsforschungsinstitut Gallup 4.392 Personen in Polen, der Slowakei, Tschechien und Ungarn auf Basis einer Quota-Stichprobe der Bevölkerung ab 14 Jahre. Fassmann/ Hintermann beziffern das »wahrscheinliche Migrationspotenzial«, also jene Personen, die bereits bestimmte Schritte unternommen haben (Ansuchen um Bewilligungen bzw. Einholen von Informationen über Wohnung, Arbeitsplatz), für Österreich mit 870.000 Menschen. Das »allgemeine Migrationspotenzial«, also alle, die daran denken, ins Ausland zu gehen, wird mit 2 Millionen Personen angegeben. Das »tatsächliche Migrationspotenzial« – jene, die einen Antrag auf die erforderlichen Bewilligungen (Aufenthalts- bzw. Arbeitsgenehmigung) für Österreich gestellt haben –, wird auf etwa 150.000 Personen geschätzt (Fassmann/ Hintermann 1997, 15).

Zur Methodik merken die AutorInnen an, dass das Sample innerhalb von Regionen räumlich nicht vollständig repräsentativ ist, was eine regionale Analyse erschwert (ebd., 29). Ein weiteres Problem der Untersuchung ist, dass sie Migrationspotenziale hochrechnet. Gächter weist nach, dass die daraus resultierenden Ergebnisse nicht mit den im Untersuchungszeitraum tatsächlich erfolgten Anträgen aus den Untersuchungsländern auf Niederlassungsbewilligung in Österreich in Relation stehen, sondern »um rund einen Faktor 50 davon abweichen« (Gächter 2000, 168–169). Es wurden also tatsächlich ca. 50mal weniger entsprechende Anträge gestellt.

Die makroökonomische Studie von Walterskirchen/ Dietz (1998) versucht, jenes Potenzial an ZuwanderInnen und PendlerInnen aus den fünf MOEL (Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn) zu schätzen, das nach Gewährung der Freizügigkeit auf dem österreichischen Arbeitsmarkt aktiv werden könnte. Die Autoren berechnen Wohlfahrtsunterschiede als Migrationsursache und gehen vor allem von einem Migrationskoeffizienten nach Barro/ Sala-i-Martin (1995) aus: Demnach geht eine jährliche Abwanderung von 0,05 Prozent bis 0,15 Prozent der Bevölkerung auf ein Wohlstandsgefälle von 10 Prozent zurück (Walterskirchen/ Dietz 1998, 42).

Nach Walterskirchen/ Dietz würde bei einer sofortigen EU-Osterweiterung ohne Übergangsfristen im ersten Jahr ein zusätzliches Arbeitskräfteangebot von etwa 47.000 Personen auf den österreichischen Arbeitsmarkt strömen. Davon entfielen 26.000 auf EinpendlerInnen, 21.000 auf ZuwanderInnen. Unter der Annahme eines EU-Beitritts der MOEL im Jahr 2005 schätzt die Studie die Zahl von MigrantInnen und PendlerInnen auf 42.000 pro Jahr (mit sinkender Tendenz). Bei einer erst für das Jahr 2015 angenommenen ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit wären nur mehr Wanderungs- bzw. Pendelströme von jährlich 32.000 Personen zu erwarten (ebd., 58).

Diese Studie plädiert zum Erhebungszeitpunkt dafür, die Übergangsfristen für die Freizügigkeit der ArbeitnehmerInnen so lange zu erstrecken, bis die durchschnittliche Kaufkraft der Bevölkerung im jeweiligen Beitrittsland 70 Prozent des EU-Durchschnitts erreicht hat (in Slowenien und Tschechien 2015, in der Slowakei 2020, in Polen und Ungarn erst Jahrzehnte später) (ebd., 46, 54–55).

Gächter (2000, 169–180) setzt sich auch mit dieser Untersuchung kritisch auseinander und merkt an, dass die als Argumentationsgrundlage verwendeten Daten auf einem einzigen, aus dem Zusammenhang gerissenen und zweckentfremdeten Koeffizienten aus einer Regressionsgleichung (nach Barro/Sala-i-Martin 1995) beruhen. Damit seien sie nicht aussagekräftig und lieferten eigentlich kein sinnvolles Ergebnis. Die angenommene Migrationsschwelle von 70 Prozent des Durchschnittswerts der Kaufkraft in der EU ist laut Gächter zudem erfahrungsgemäß irrelevant (siehe Griechenland und Portugal im Zuge der EU-Süderweiterung der 1980er-Jahre): Einkommensunterschiede wirkten sich trotz Freizügigkeit (oder vielleicht gerade deswegen) nicht auf die Migration aus.

Außerdem nahmen Walterskirchen/Dietz (1998) zum Zeitpunkt ihrer Studie einen Beitrittstermin 2005 (und nicht wie tatsächlich 2004) an und betrachteten die Slowakei nicht als Kandidatin dieser Beitrittsrunde.

Der im Rahmen des Projekts LAMO erarbeitete »State of the Art-Report« der PLG (Bittner/Hudler-Seitzberger 2004b) bietet eine über die eben angeführten Beispiele weit hinausreichende Bestandsaufnahme von makro- und mikroökonomischen Studien im (inter-) nationalen Vergleich. Diese dient dazu, die methodische Bandbreite zur Abschätzung von Migrationspotenzialen kritisch zu analysieren. Diagnostizierte Stärken und Schwächen einschlägiger methodischer Ansätze waren in weiterer Folge Ausgangspunkt für die Entwicklung eines validen Erhebungsinstrumentariums für das LAMO-Projekt. Der »State of the Art-Report« kommt zwar zum Schluss, dass sich die diversen Studien über die Zahl der Migrations- bzw. Pendelwilligen aus den (neuen) EU-Mitgliedstaaten nicht einig sind, wie auch die weiter oben beschriebenen exemplarischen Ergebnisse zeigen. Dennoch lässt sich aus den bisher vorliegenden Untersuchungen ein Ergebnis ableiten: Aufgrund der bisherigen Erfahrungen im Zuge der letzten EU-Erweiterung wird es nicht zu riesigen Migrationsströmen aus neuen in alte EU-Mitgliedstaaten kommen. Die meisten Studien weisen eher auf Pendelbewegungen zu Arbeitszwecken im Grenzbereich hin. Für das Zielland Österreich sind hier vor allem die Untersuchungen von Fassmann/Hintermann (1997), Baštýř (2001), Vavrečková u. a. (2002) sowie Vavrečková (2003) zu nennen.

3.2 Der Forschungsansatz von LAMO

Methodisch orientierte sich das Projekt LAMO – aufbauend auf dem »State of the Art-Report« – in weiterer Folge am Konzept der »Dorf- bzw. Gemeindestudien«.

Diese Methode, die beispielsweise in Mexiko seit 1982 zur Beobachtung der Migration in die USA angewendet wird (»Mexican Migration Project«⁹), wurde als mögliche

9 Siehe dazu Massey/Singer (1995), Massey/Espinosa (1997), Singer/Massey (1998).

Alternative zu herkömmlichen Ansätzen für eine Abschätzung des Migrations- und Pendelpotenzials (Gächter 2000, 185–186) aufgegriffen. Charakteristisch für derartige Gemeindestudien ist, dass Befragungen nur in jenen Gemeinden bzw. Regionen durchgeführt werden, die aufgrund ihrer regionalökonomischen und raumstrukturellen Voraussetzungen ein Migrations- bzw. Pendelpotenzial erwarten lassen. Dieser Ansatz wirkt vor allem dem Argument entgegen, dass bisher untersuchte landesweite repräsentative Stichproben zu wenige migrations- bzw. pendelwillige Personen enthalten und daher auf derartigen Daten basierende Schätzungen das tatsächliche Migrations- bzw. Pendelpotenzial nicht erfassen.

Entsprechend der Anregung von Gächter wurde LAMO so konzipiert, dass Befragungen über die Pendel- bzw. Migrationsbereitschaft der erwerbsfähigen Bevölkerung diesseits und jenseits der Grenzen ausschließlich in jenen Regionen durchgeführt werden, die aufgrund ihrer Voraussetzungen ein Pendel- bzw. Migrationspotenzial erwarten lassen.¹⁰ Damit lassen sich vor allem für das Potenzial an GrenzpendlerInnen viel realitätsnähere Schlussfolgerungen ziehen. Die größere Zahl von migrationsbereiten Personen in der Stichprobe in der Grenzregion ermöglicht es somit, bei Analysen soziodemografische Unterschiede zu berücksichtigen. Auch wenn die Fallzahl der im LAMO-Projekt befragten Personen, die eine Arbeitsmigration nach Österreich erwägen, in jedem Untersuchungsland kleiner als 200 ist (siehe Tabelle 2, S. 444) und somit gering erscheinen mag, ist diese Größenordnung durchaus beachtlich: Sie übersteigt nämlich bei weitem die auf Grenzregionen heruntergebrochenen Teilstichproben von landesweiten Befragungen über Migrationsabsichten (siehe etwa jene im Rahmen der Studien von Fassmann/Hintermann 1997 oder Baštyř 2001). Damit wird selbst bei der beschriebenen speziellen Teilstichprobe eine nach soziostrukturellen Merkmalen differenzierte Analyse möglich.

Huber (2001, 83 und 100–101) resümiert im Rahmen der PREPARITY-Studie, dass aufgrund der mangelnden Prognosegenauigkeit für die Abschätzung von Migrationspotenzialen¹¹ nur ein regelmäßiges Monitoring verlässliche Daten zu Pendel- und Migrationsbewegungen liefern kann. Erfolg versprechen in diesem Zusammenhang der Aufbau einer Informationsbasis, die ständige Beobachtung der objektiven Arbeitsmarkindikatoren sowie – auf Basis eines regelmäßigen Monitorings – das Abschätzen des Pendel- und Migrationspotenzials. Operationalisiert wird dieses mit der subjektiven Bereitschaft der Bevölkerung vor allem in der Grenzregion, zu pendeln bzw. zu migrieren.

Daher war es das Ziel des Projekts LAMO, auf Basis bisheriger internationaler Erfahrungen sowie bereits erfolgreich angewendeter Erhebungsinstrumente und

10 Die ÖIR-Informationsdienste GmbH (ÖIR-I) in Wien (der nationale Projektpartner der PLG im Projekt LAMO) lieferte die entsprechende raumstrukturelle Hintergrundanalyse, erarbeitete das Auswahlverfahren für Gemeinden, Städte und Unternehmen in der LAMO-Untersuchungsregion und erstellte den Sampling-Plan für die im Projekt durchgeführten Haushalts- und Unternehmensbefragungen.

11 Huber erwähnt, dass im Jahr 2001 bereits 24 methodisch variierende Schätzungen für das Migrationspotenzial vorlagen – mit einer Bandbreite zwischen 41.000 und 680.000 jährlichen ZuwanderInnen in die gesamte EU (Huber 2001, 83).

Methoden ein Monitoring-Instrumentarium zu entwickeln, um die Migrations- und Pendelbereitschaft der Bevölkerung in den Regionen diesseits und jenseits der österreichischen Grenzen zur Slowakei, zu Tschechien und Ungarn verlässlich zu erheben. Dieses Instrument sollte und soll zusätzlich zur Beobachtung der objektiven Arbeitsmarktlage (u. a. Arbeitsmarktstatistiken, andere Wirtschaftsindikatoren) regelmäßig angewendet werden. Dies ermöglicht es, verlässliche Aussagen über die Entwicklung des Migrations- und Pendelpotenzials sowie über den Bedarf an Arbeitskräften zu treffen, die für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung der Grenzregionen relevant sind.

Bisher wurden in den verschiedenen Studien lediglich jene Arbeitsmigrations- und Pendelpotenziale erhoben, die auf Österreich (bzw. andere EU-Staaten) zukommen werden. Demgegenüber erfasst die Erhebung im Rahmen des LAMO-Projekts erstmals auch jenes Migrations- bzw. Pendelpotenzial, das von den Grenzregionen Österreichs in das jeweils benachbarte neue EU-Mitgliedsland strömen könnte.

4. Untersuchungsraum

Der Untersuchungsraum vom LAMO umfasst ausgewählte Regionen diesseits und jenseits der österreichischen Grenze zu Tschechien, zur Slowakei und Ungarn und schließt somit die Europaregion der Mitte (»Centrope«) ein. Die Bildung dieser Europaregion wurde angesichts der bevorstehenden EU-Erweiterung im Herbst 2003 von den Landeshauptleuten Wiens, Niederösterreichs und des Burgenlandes sowie von BürgermeisterInnen der Regionen und Städte Südmährens, der Westslowakei und Westungarns beschlossen.

Auf österreichischer Seite wurden das Land Wien, das gesamte Burgenland sowie in Niederösterreich die Bezirke Baden, Bruck an der Leitha, Gänserndorf, Gmünd, Hollabrunn, Horn, Korneuburg, Krems, Krems-Stadt, Lilienfeld, Mistelbach, Mödling, Neunkirchen, St. Pölten, Tulln, Waidhofen a. d. Thaya, Wien-Umgebung, Wr. Neustadt, Wr. Neustadt-Stadt sowie Zwettl integriert. In Tschechien erfolgte die Untersuchung in den Regionen Nordmähren, Südböhmen und Südmähren, in der Slowakei in den Regionen Bratislava und Trnava sowie in Ungarn in den Komitaten Győr-Moson-Sopron, Vas und Zala.

5. Methodik

Das Monitoring im Rahmen von LAMO war so konzipiert, dass in jedem Untersuchungsland in einem vorgelagerten Forschungsschritt ExpertInneninterviews und danach parallel laufende Unternehmens- und Haushaltsbefragungen stattfanden.

Zur Erhebung der ExpertInnenmeinungen im Vorfeld der Umfragen wurde in grenzüberschreitender Kooperation ein Interviewleitfaden entwickelt. Mit diesem Instrument wurden regionale ExpertInnen um ihre Einschätzung der Situation und der Entwicklungen am Arbeitsmarkt unter besonderer Berücksichtigung der Arbeitsmigration gebeten sowie deren Informationsbedarf erhoben.

Es wurden LokalpolitikerInnen, ExpertInnen für die Regionalentwicklung, InteressenvertreterInnen, ArbeitsmarktexpertInnen (z. B. VertreterInnen von Arbeitsmarktservice-Einrichtungen) sowie WissenschaftlerInnen befragt. Insgesamt fanden von März bis April 2004 regional verteilt 90 leitfadenorientierte ExpertInneninterviews statt – 45 in Österreich und weitere 45 in der Slowakei, in Tschechien und in Ungarn.¹²

Der in den qualitativen ExpertInneninterviews erhobene Informationsbedarf von regionalen ArbeitsmarktakteurInnen und lokalen EntscheidungsträgerInnen sowie bereits erfolgreich angewendete quantitative Erhebungsinstrumente (vor allem die von Fassmann/ Hintermann 1997 sowie Vavrečková u. a. 2002 eingesetzten Fragebögen) bildeten die Grundlage für die Entwicklung des Fragenkatalogs für die Unternehmens- und Haushaltsbefragungen.

Die Fragebogenentwicklung erfolgte somit in einem so genannten »Bottom-up-Verfahren«, orientiert am bzw. aufbauend auf dem Wissensbedarf der lokalen ArbeitsmarktakteurInnen. Die Fragenprogramme wurden schließlich mit nationalen und internationalen ExpertInnen diskutiert und abgestimmt.

Die methodische Integration einer Unternehmensbefragung erschien notwendig, um die gesamte Arbeitsmarktsituation in einem Monitoringsystem zu erfassen. In den jeweiligen Grenzregionen sollte nach dem Bedarf der Unternehmen an Arbeitskräften gefragt werden, um diesen dem faktischen Arbeitskräfteangebot gegenüberzustellen. Damit sollte ein möglichst umfassender Überblick zur Arbeitsmarktsituation im Untersuchungsraum gewonnen werden.

Die Unternehmensbefragung erhob in den jeweiligen Betrieben u. a. die Beschäftigtenzahl, den Beschäftigtenbedarf, die Bereitschaft zur Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften, Rekrutierungsquellen und die Personalstandsentwicklung.

Im Untersuchungsraum fanden in den Unternehmen von November 2004 bis Februar 2005 insgesamt 730 Interviews in Form einer schriftlichen Befragung statt.¹³ 372 entfielen auf Österreich, 124 auf die Slowakei, 161 auf Tschechien und 73 auf Ungarn. Die Größe der Untersuchungssamples ergab sich jeweils aufgrund der raumstrukturellen Hintergrundanalyse und des Sampling-Plans der ÖIR-I.

Das Fragenprogramm zur Haushaltsbefragung (deren Ergebnisse im Zentrum des folgenden empirischen Teil dieses Artikels stehen) umfasste u. a. soziodemografische Charakteristika wie Alter, Geschlecht, Bildungsniveau, Qualifikationen und Kenntnisse, berufliche und ökonomische Situation, berufliche und örtliche (räumliche) Mobilität, Erfahrung mit einer Arbeit im Ausland, Migrationsmotive, Pendel- und Migrationsbereitschaft, Lohnvorstellungen, Migrationsvorbereitungen und Vorstellungen über den Zeitraum der Migration.

12 Die Interviews in Österreich wurden von PLG-MitarbeiterInnen durchgeführt, jene im benachbarten Ausland vom Meinungsforschungsinstitut Fessel-GfK. Eine zusammenfassende Analyse der ExpertInneninterviews bietet der entsprechende PLG-Forschungsbericht (Bittner/ Hudler-Seitzberger 2004a).

13 Die Unternehmensbefragung in Österreich erfolgte durch das Meinungsforschungsinstitut IFES, die entsprechenden Befragungen in der Slowakei, in Tschechien und Ungarn von Fessel-GfK.

In den von der ÖIR-I ausgewählten Gemeinden bzw. Regionen (Krajasits u. a. 2005) wurden die Stichproben für die Haushaltsbefragungen aus der erwerbsfähigen Bevölkerung ab 15 Jahren gezogen. Die Haushaltsbefragungen wurden vom Meinungsforschungsinstitut Fessel-GfK im Face-to-Face-Verfahren von November 2004 bis Februar 2005 durchgeführt.

Die folgende Tabelle 1 gibt eine Übersicht über die entsprechenden Stichproben in den Untersuchungsregionen:

Tabelle 1: Stichproben der LAMO-Haushaltsbefragungen 2004/05 (absolute Zahlen)		
Land	Region/Komitat/Bundesland	Sample (n)
Slowakei	Bratislava	804
	Trnava	752
	Gesamt	1.556
Tschechien	Nordmähren	684
	Südböhmen	836
	Südmähren	1.483
	Gesamt	3.003
Ungarn	Győr-Moson-Sopron	632
	Vas	405
	Zala	454
	Gesamt	1.491
Österreich	Burgenland	366
	Niederösterreich	1.697
	Wien	2.035
	Gesamt	4.098
Gesamt (alle vier Länder)		10.148

Quelle: LAMO-Haushaltsbefragungen der PLG in der Slowakei, Tschechien und Ungarn (November 2004 – Februar 2005)

6. Empirische Hauptergebnisse der Haushaltsbefragungen in der Slowakei, in Tschechien und in Ungarn

Die Ergebnisse der Haushaltsbefragungen in den österreichischen Grenzregionen zeigen, dass die Länder Slowakei, Tschechien und Ungarn lediglich für insgesamt ca. 1 Prozent der Befragten in Wien, Niederösterreich und im Burgenland (also 41 Personen) als Ziel einer Arbeitsmigration prinzipiell in Frage kommen. Wegen dieser geringen Fallzahl können keine verlässlichen Aussagen über die Struktur dieser Gruppe getroffen werden. Daher beschränkt sich die folgende Darstellung auf die empirischen Ergebnisse der Haushaltsbefragungen in den Grenzregionen der drei neuen EU-Mitgliedstaaten.

6.1 Potenzial an ArbeitsmigrantInnen aus der Slowakei, Tschechien und Ungarn

19 Prozent der im Rahmen der LAMO-Haushaltserhebung in Ungarn befragten Personen geben an, im Ausland (auch weiterhin¹⁴) arbeiten zu wollen. In der Slowakei können sich dies 36 Prozent und in Tschechien 16 Prozent der Befragten vorstellen.

Analysiert man, wie viele dieser prinzipiell Migrationswilligen Österreich als Zielland in Betracht ziehen, so zeigt sich, dass in Ungarn und in der Slowakei jeweils 65 Prozent und in Tschechien 34 Prozent der potenziellen ArbeitsmigrantInnen meinen, in Österreich arbeiten zu wollen. In allen drei Ländern ist somit Österreich das Zielland Nummer 1.

In Ungarn kommt als weiteres, in größerem Maße gewünschtes Zielland neben Österreich lediglich Deutschland mit einem Anteil von 16 Prozent Nennungen in Frage. Von SlowakInnen werden Großbritannien (15 Prozent der Befragten), Deutschland und Tschechien (jeweils 8 Prozent) als Migrationsziel in Erwägung gezogen. In Tschechien selbst ist Deutschland das am zweithäufigsten genannte Zielland (26 Prozent), gefolgt von Großbritannien (15 Prozent).

Bezogen auf die gesamte Stichprobe der Haushaltsbefragungen bedeutet dies, dass sich in der Slowakei und in Ungarn jeweils 12 Prozent vorstellen können, in Österreich zu arbeiten – in Tschechien gilt dies lediglich für 5 Prozent der RespondentInnen.

Tabelle 2: Arbeitsmigrationspotenziale (Anteile in Prozent und absolute Zahlen)

	Slowakei (n = 1.556)	Tschechien (n = 3.003)	Ungarn (n = 1.491)
Bereitschaft im Ausland zu arbeiten	36 (559 Personen)	16 (467 Personen)	19 (280 Personen)
Bereitschaft in Österreich zu arbeiten	12 (188 Personen)	5 (158 Personen)	12 (182 Personen)

Quelle: LAMO-Haushaltsbefragungen der PLG in der Slowakei, in Tschechien und Ungarn
(November 2004 – Februar 2005)

Da das für Österreich erwartete Arbeitsmigrationspotenzial besonders interessant ist, konzentriert sich die weitere Ergebnispräsentation auf diese Gruppe in den drei Vergleichsländern, die trotz einer sehr großen Gesamtstichprobe eher klein ist.

Wie bereits erwähnt, sind im Vergleich mit anderen mikroökonomischen Studien zur Abschätzung des Arbeitsmigrationspotenzials, die mit landesweiten Samples arbeiten und somit in Grenzregionen nur sehr wenige migrationswillige Befragte erfassen, die Teilstichproben von LAMO in den drei Untersuchungsregionen durchaus beachtlich. Sie bieten eine valide Basis für differenzierte Analysen (z. B. nach sozio-demografischen Kriterien).

14 Da wir annahmen, dass sich unter den potenziellen ArbeitsmigrantInnen auch Personen befinden würden, die bereits einer Beschäftigung im Ausland nachgingen, wurde folgender Fragewortlaut gewählt: »Kommt es für Sie in Frage, im Ausland (auch weiterhin) zu arbeiten?«

Als Gründe für die Wahl des Ziellandes Österreich werden »geografische Nähe« und »gute Bezahlung« am häufigsten genannt. So führen in Tschechien 85 Prozent, in Ungarn 80 Prozent und in der Slowakei 77 Prozent der Befragten die geografische Nähe als Grund an, warum sie sich für Österreich als mögliches Migrationsziel entscheiden. Die gute Bezahlung wird in Ungarn von 67 Prozent, in der Slowakei von 58 Prozent und in Tschechien von 56 Prozent der potenziellen ArbeitsmigrantInnen genannt.¹⁵ Weil die Haushaltsbefragungen im österreichischen Grenzgebiet zur Slowakei, zu Tschechien und Ungarn durchgeführt wurden, spielt die geografische Nähe erwartungsgemäß eine wichtige Rolle. Darüber hinaus bestätigen die Ergebnisse, dass die besseren Verdienstmöglichkeiten in Österreich ebenfalls ein wesentliches Motiv für eine mögliche Arbeitsmigration sind.

Die Daten der LAMO-Haushaltsbefragungen erlauben es auch, zu analysieren, welcher Anteil der potenziellen ArbeitsmigrantInnen mit Zielland Österreich bereits einschlägige Arbeitserfahrungen gesammelt hat.

In Tschechien haben 22 Prozent, in der Slowakei 21 Prozent und in Ungarn 16 Prozent bereits in Österreich gearbeitet. Diese Anteile enthalten auch jene Personen, die zum Erhebungszeitpunkt in Österreich beschäftigt waren – in Tschechien 6 Prozent der potenziellen ArbeitsmigrantInnen mit Zielland Österreich, in der Slowakei und in Ungarn jeweils 3 Prozent. Wir können also davon ausgehen, dass ca. ein Fünftel der möglichen ArbeitsmigrantInnen aus der Slowakei, Tschechien und Ungarn mit Zielland Österreich bereits konkrete Erfahrungen mit einer Arbeitsmigration haben. Diese Personengruppe wird daher ihren Migrationswunsch mit größerer Wahrscheinlichkeit als die Unerfahrenen realisieren.

Unterscheidet man nach der gewünschten Form der Arbeitsmigration, zeigt sich (siehe Tabelle 3, S. 446), dass in der Slowakei und Ungarn die potenziellen Tages- und WochenpendlerInnen gemeinsam etwa drei Viertel der Migrationswilligen mit Zielland Österreich ausmachen. Dies ist möglicherweise auf die im Vergleich mit Tschechien günstigeren Verkehrsverbindungen zurückzuführen. Jeweils 38 Prozent der potenziellen ArbeitsmigrantInnen mit Zielland Österreich geben an, ein monatliches Pendeln zu bevorzugen, ein tägliches Pendeln präferieren 39 Prozent der ungarischen und 37 Prozent der slowakischen Befragten. In Tschechien ist hingegen das Wochenpendeln am attraktivsten (39 Prozent), gefolgt von einer dauerhaften Migration (27 Prozent) und vom Monatspendeln (22 Prozent) – nur 11 Prozent der Befragten bezeichnen das tägliche Pendeln als gewünschte Form der Arbeitsmigration.

Es ist auch interessant, welche Verkehrsmittel potenzielle Tages- und WochenpendlerInnen auf dem Weg zur und von der Arbeit in Österreich benützen würden: Sie setzen vor allem auf den Individualverkehr (eigener PKW, eigenes Motorrad/Mofa, Fahrgemeinschaft). In der Slowakei kommt aufgrund besserer bzw. schnellerer Verkehrsanbindungen auch der öffentliche Verkehr etwas stärker in Betracht. Wohin gependelt wird, scheint eher sekundär zu sein, so lange eine bestimmte durchschnittliche Pendeldauer (max. 2,5 Stunden für die Hin- und Rückreise) nicht überschritten wird.

¹⁵ Mehrfachantworten waren möglich.

Die Befragten in den drei Ländern streben mehrheitlich eine Dauerbeschäftigung an (siehe Tabelle 3): 71 Prozent der UngarInnen, 62 Prozent der SlowakInnen und 49 Prozent der TschechInnen teilen diesen Wunsch. Deutlich weniger Befragte wünschen eher eine Saisonarbeit – die Möglichkeit, in Österreich ein Praktikum zu absolvieren, wird sehr selten genannt. Ebenso gibt die überwiegende Mehrzahl der Befragten an, eine Vollzeitbeschäftigung in Österreich anzustreben (85 Prozent in Ungarn, 75 Prozent in Tschechien, 73 Prozent in der Slowakei). Lediglich in der Slowakei nennen größere Anteile der Befragten auch die Antwortmöglichkeiten »Teilzeit« (32 Prozent), »freie/r DienstnehmerIn« (27 Prozent) und »Selbständigkeit« (13 Prozent).¹⁶

Tabelle 3: Gewünschte Form der Arbeitsmigration bzw. Beschäftigungsform von potenziellen ArbeitsmigrantInnen mit Zielland Österreich (Anteile in Prozent)

	Slowakei (n = 188)	Tschechien (n = 158)	Ungarn (n = 182)
gewünschte Form der Arbeitsmigration			
tägliches Pendeln	37	11	39
wöchentliches Pendeln	38	39	38
monatliches Pendeln	5	22	9
im Ausland arbeiten und leben	16	27	11
anderes	4	3	3
gewünschte Form der Beschäftigung im Ausland			
Dauerbeschäftigung	62	49	71
Saisonarbeit	21	25	19
Praktikum	2	6	5
anderes	15	20	5

Quelle: LAMO-Haushaltsbefragungen der PLG in der Slowakei, in Tschechien und Ungarn (November 2004 – Februar 2005)

In Ungarn stehen bei der Suche nach einem Arbeitsplatz in Österreich informelle Kontakte im Vordergrund – etwa über Bekannte, Freunde und Verwandte oder (andere) Personen, die bereits im Ausland arbeiten bzw. gearbeitet haben. In der Slowakei und in Tschechien werden darüber hinaus die Arbeitssuche über Vermittlungsagenturen sowie über das Internet häufiger genannt.

In allen drei Untersuchungsländern haben jeweils etwas mehr als ein Drittel der potenziellen ArbeitsmigrantInnen noch keine konkreten Schritte unternommen, um ihren Migrationswunsch zu realisieren. 43 Prozent der slowakischen, 29 Prozent der tschechischen und 20 Prozent der ungarischen Befragten haben dies jedoch vor.

Je ein Viertel der Befragten in Ungarn und in der Slowakei haben zur Vorbereitung einer Arbeitsmigration Informationen über das Zielland Österreich eingeholt, in Tschechien hingegen nur 15 Prozent. Den Erwerb von Fremdsprachenkenntnissen ge-

¹⁶ Mehrfachantworten waren möglich.

ben vor allem SlowakInnen an (30 Prozent). Darüber hinaus nennen die potenziellen ArbeitsmigrantInnen kaum weitere konkrete Schritte, wie etwa die Teilnahme an einer entsprechenden Fortbildung, den Verkauf von Besitz, die Bewerbung um einen Job, das Ansuchen um eine Arbeitsgenehmigung oder die konkrete Suche nach einer Wohnmöglichkeit im Ausland.

6.2 Sozialstruktur

Unter den potenziellen ArbeitsmigrantInnen mit Zielland Österreich überwiegen erwartungsgemäß¹⁷ die Männer – in Tschechien mit 68 Prozent, in Ungarn mit 62 Prozent und in der Slowakei mit 58 Prozent. In den drei Untersuchungsländern befinden sich jeweils etwas mehr als 60 Prozent der potenziellen ArbeitsmigrantInnen in der Altersgruppe bis 35 Jahre, die jüngste Altersgruppe bis 25 Jahre ist jeweils besonders stark vertreten (siehe Tabelle 4, S. 448). Vor allem jüngere Befragte stehen einer Arbeitsmigration positiv gegenüber, wobei sich kaum länderspezifische Abweichungen zeigen.

Festzuhalten ist außerdem, dass der Altersdurchschnitt potenzieller ArbeitsmigrantInnen mit zunehmender zeitlicher Trennung vom Heimatland sinkt, und bei möglichen DauermigrantInnen am niedrigsten ist. In der Slowakei und in Tschechien sind ca. die Hälfte der befragten Migrationswilligen ledig, in Ungarn ist der Anteil der familiär Ungebundenen noch geringer. Unter den möglichen MonatspendlerInnen und den DauermigrantInnen sind die Anteile der Ledigen größer als unter jenen Personen, die kurzfristige Beschäftigungsformen im Ausland bevorzugen (siehe Tabelle 4). Dieser Befund entspricht der gängigen Annahme, dass eher junge und ungebundene Männer eine Arbeitsmigration ins Auge fassen (Huber 2001, 56, Vavrečková u. a. 2002, 25).

Ob die gesamtwirtschaftlichen Kosten durch Zuwanderung die Migrationsgewinne für die Aufnahmegesellschaft übersteigen oder ob es – umgekehrt – zu Einkommengewinnen für die einheimische Bevölkerung kommt, hängt ganz wesentlich von der sozioökonomischen Struktur der ZuwanderInnen, vor allem vom Bildungsniveau ab. Guerot (2000, 14) stellt etwa für Deutschland fest, dass in den frühen 1990er-Jahren die von ZuwanderInnen geleisteten Steuern und Abgaben die an diese Gruppe fließenden staatlichen Sozialleistungen überstiegen. Sie geht davon aus, dass dies auch für MigrantInnen aus den Staaten Mittel- und Osteuropas gelten könnte.

Konsens besteht laut Guerot jedenfalls über folgenden Zusammenhang: Je höher das Qualifikationsniveau der MigrantInnen und je besser ihre Integration in den Arbeitsmarkt sind, desto größer ist der gesamtwirtschaftliche Nutzen (ebd., 14–15).

Die potenziellen ArbeitsmigrantInnen in den Untersuchungsländern haben durchaus ein hohes Bildungsniveau. Aufgrund der unterschiedlichen Schul- bzw. Ausbildungssysteme in den drei Ländern decken sich zwar die einzelnen erhobenen Bildungskategorien nicht exakt – die Anteile der Befragten, die nur einen Grundschulabschluss haben, sind relativ gering (je 14 Prozent in Tschechien und Ungarn, 9 Prozent in der Slowakei). 50 Prozent der TschechInnen und ca. 40 Prozent der SlowakInnen und UngarInnen geben an, sich auf Deutsch gut in Wort und Schrift ausdrücken zu können.

17 Zum Schluss, dass Männer eher als Frauen bereit sind, eine Migrationsentscheidung ins Auge zu fassen, kommen u. a. auch Fassmann/ Hintermann (1997), Baštyř (2001) sowie Vavrečková u. a. (2002).

Tabelle 4: Sozialstruktur der potenziellen ArbeitsmigrantInnen mit Zielland Österreich (Anteile in Prozent)

Sozialstruktur	Slowakei (n =188)	Tschechien (n =158)	Ungarn (n = 182)
Geschlecht			
Männer	58	68	62
Frauen	42	32	38
Alter			
bis 25 Jahre	36	37	33
26–35 Jahre	28	26	28
36–45 Jahre	20	19	21
46–55 Jahre	12	11	13
56–65 Jahre	0	7	4
ab 66 Jahre	4	0	1
Familienstand			
ledig	50	51	41
verheiratet	39	34	46
in Lebensgemeinschaft	2	4	4
geschieden	6	8	7
verwitwet	1	1	2
getrennt lebend	1	2	0

Quelle: LAMO-Haushaltsbefragungen der PLG in der Slowakei, Tschechien und Ungarn
(November 2004 – Februar 2005)

6.3 Beschäftigungsverhältnis

In Ungarn gehen 62 Prozent der potenziellen ArbeitsmigrantInnen, die in Österreich arbeiten möchten, einer unselbständigen oder selbständigen Beschäftigung nach, in der Slowakei und in Tschechien jeweils 61 Prozent. Der Anteil der Arbeitslosen unter den potenziellen ArbeitsmigrantInnen beträgt in der Slowakei und in Ungarn jeweils 10 Prozent, in Tschechien 9 Prozent. Von der Gefahr einer möglichen Überflutung des österreichischen Arbeitsmarkts durch Arbeitslose aus benachbarten neuen EU-Mitgliedstaaten kann aufgrund dieser Ergebnisse nicht gesprochen werden.

Das restliche Arbeitsmigrationspotenzial verteilt sich auf StudentInnen (22 Prozent in der Slowakei, 20 Prozent in Tschechien und nur 14 Prozent in Ungarn), Hausfrauen/Hausmänner, PensionistInnen sowie nicht näher spezifizierte Berufsgruppen.

Betrachtet man die aktuelle berufliche Position der Migrationswilligen mit Zielland Österreich, zeigt sich, dass jeweils der größte Anteil auf FacharbeiterInnen entfällt (47 Prozent der Befragten in Tschechien, 45 Prozent in Ungarn und 36 Prozent in der Slowakei).

Während in Tschechien und in der Slowakei nicht qualifizierte HilfsarbeiterInnen kaum in Österreich arbeiten wollen, macht in Ungarn diese Berufsgruppe doch 21 Prozent der potenziellen ArbeitsmigrantInnen aus. Der Rest entfällt auf hierarchisch höhere Berufsgruppen.

Festzuhalten bleibt, dass große Anteile der migrationswilligen Personen in der Slowakei, Tschechien und Ungarn in einem Beschäftigungsverhältnis stehen. Nehmen sie einen Arbeitsplatz in Österreich an, hinterlassen sie somit freie Stellen in ihrem Herkunftsland. Somit würde(n) sich der – laut Einschätzung der im Rahmen von LAMO befragten ExpertInnen – ohnehin schon bestehende FacharbeiterInnenmangel in den Grenzregionen der Slowakei, Tschechiens und Ungarns (Schlagwort »Brain Drain«¹⁸) ebenso verschärfen wie die Probleme für den eigenen Wirtschaftsstandort.

Die Ergebnisse lassen erkennen, dass Befürchtungen eher ungerechtfertigt sind, vor allem unqualifizierte Arbeitskräfte mit einem niedrigen Bildungsniveau würden auf den österreichischen Arbeitsmarkt strömen. ArbeitsmigrantInnen haben vielmehr tendenziell ein höheres Ausbildungsniveau (siehe etwa Huber 2001, 60–61 und WIIW 2000).

6.4 Zielregionen und zeitliche Vorstellungen über eine Arbeitsmigration

Jeweils ein beträchtlicher Anteil der Befragten in den drei Untersuchungsländern (in Ungarn 35 Prozent, in der Slowakei 30 Prozent, in Tschechien 25 Prozent) gibt an, noch keine Vorstellungen über die Zielregion einer Arbeitsmigration zu haben. In Ungarn beabsichtigt ein Großteil (53 Prozent), in ländlichen österreichischen Grenzregionen Arbeit zu finden, in Tschechien geben dies 39 Prozent und in der Slowakei 30 Prozent an. In der Slowakei nennen 34 Prozent die Hauptstadt (also Wien) als Migrationsziel, in Tschechien 23 Prozent und in Ungarn nur 5 Prozent. Die abgefragte Kategorie »andere Städte/Orte« wurde von 13 Prozent der tschechischen, 7 Prozent der ungarischen und 5 Prozent der slowakischen Befragten angeführt.

Die Arbeitssuche in den ländlichen Grenzregionen kann zur Folge haben, dass heimische Beschäftigte aus diesen Regionen gezwungen sind, in die nächstgrößeren Arbeitszentren (u. a. auch nach Wien) auszupendeln. Laut Angaben der Unternehmen im Rahmen der LAMO-Unternehmensbefragungen würden die Betriebe in den ländlichen Grenzregionen doch eher die kostengünstigeren und flexibleren Arbeitskräfte aus den Nachbarstaaten beschäftigen.

Über 40 Prozent der Befragten in den drei Untersuchungsländern nennen als Zeitraum für eine Realisierung einer Arbeitsmigration nach Österreich jeweils einen Zeithorizont vom maximal zwei Jahren, wobei vor allem in Ungarn auch eine sehr kurzfristige Migration in Frage kommt. Hier wirkt sich sicherlich das bereits seit 1998 bestehende Grenzgängerabkommen zwischen Österreich und Ungarn aus.

Dieses Abkommen legt eine jährliche Quote von Personen mit Wohnsitz im jeweiligen Nachbarstaat fest, denen eine Beschäftigung in festgelegten Grenzzonen erleichtert wird, wobei sie täglich vom Wohnort zur Arbeitsstelle pendeln müssen. Im

18 Unter »Brain Drain« wird hier die Abwanderung besonders gebildeter, qualifizierter bzw. talentierter Personen (z. B. AkademikerInnen, FacharbeiterInnen) ins Ausland verstanden.

Jahr 2006 umfasst diese Quote 2.050 Personen – im Vergleich mit bloß 550 Personen 1998. Die Quote wird auf ungarischer Seite jedes Jahr voll ausgeschöpft, auf österreichischer Seite hingegen kaum: Der Anreiz, in Ungarn eine Beschäftigung anzunehmen, ist aufgrund des niedrigen ungarischen Lohnniveaus gering.¹⁹ Die Tatsache, dass westungarische ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit haben, in Österreich legal zu arbeiten, könnte dafür verantwortlich sein, dass die ungarischen Befragten eine kurzfristige Migration stärker ins Auge fassen.

In Tschechien und in Ungarn beträgt der Anteil jener, die noch keine konkreten Vorstellungen über den Zeitpunkt einer Arbeitsmigration haben, etwa ein Viertel, in der Slowakei sogar 40 Prozent.

Eine sehr kurzfristige Arbeitsmigration in Österreich scheint für die Befragten eher weniger in Frage zu kommen – weniger als 20 Prozent sprechen von einem Zeitraum von maximal zwei Jahren, den sie im Ausland verbringen wollen. In Tschechien und in Ungarn geben dagegen knapp 50 Prozent der Befragten an, so lange wie möglich im Ausland arbeiten zu wollen – in der Slowakei haben etwa ein Viertel der Befragten diesen Wunsch, wobei hier allerdings der große »weiß nicht«-Anteil von 36 Prozent zu beachten ist.

6.5 *Motive für eine Arbeitsmigration*

Wie in der Einleitung erwähnt, spielt eine höhere Entlohnung eine besonders wichtige Rolle, um zu erklären, warum es überhaupt zu einer Arbeitsmigration kommt.

Tabelle 5 (S. 452) vermittelt nun einen Überblick zu den – nach den Ergebnissen von LAMO – wichtigsten Motiven für eine Arbeitsmigration nach Österreich:

Den Faktor »höheres Einkommen« nennen in allen drei Ländern tatsächlich die meisten Befragten als wichtigsten Grund (99 Prozent in Tschechien, 98 Prozent in der Slowakei und 96 Prozent in Ungarn). Damit für die Befragten eine Arbeitsmigration interessant wird, müsste dieses Einkommen aber aufgrund der Auswertung einer anderen Frage im Fragenprogramm von LAMO zumindest doppelt so hoch sein wie in der Heimat.

Die entsprechende Frage lautete: »Wie hoch ist bzw. müsste das Einkommen im Ausland im Vergleich zu dem Einkommen sein, das Sie im Inland erzielen könnten (z. B. Einkommen aus Ihrer letzten Beschäftigung), damit Sie im Ausland arbeiten?«. Die abgefragten Kategorien reichten von »gleich hoch« über »ca. doppelt so hoch« bis »2- bis 3x so hoch« und noch höher. 97 Prozent der ungarischen, 91 Prozent der tschechischen und 79 Prozent der slowakischen Befragten gaben an, dass ein solches Einkommen ca. doppelt so hoch oder sogar höher ausfallen müsste als in ihrer Heimat. Der Rest auf 100 Prozent entfiel auf jene, die ein gleich hohes Einkommen (1 Prozent im Schnitt aller drei Untersuchungsländer) anführten, sowie auf Befragte, die »keine Angabe« machten bzw. noch über kein eigenes Einkommen verfügten.

¹⁹ Ein entsprechendes Abkommen zwischen Österreich und Tschechien trat am 1. Juli 2005 in Kraft, es wurden allerdings weder für das verbleibende Jahr 2005 noch für 2006 entsprechende Kontingente festgelegt. Ein Abkommen mit der Slowakei ist zwar ebenfalls bereits ausgehandelt, bisher aber noch nicht ratifiziert.

Ein weiteres wichtiges Motiv für die Arbeitsmigration stellt der bessere Lebensstandard in Österreich dar, auch gute Beschäftigungsaussichten und bessere Arbeitsbedingungen werden von einem sehr großen Anteil der Befragten als wichtig erachtet. Mangelnde ökonomische Verbesserungsmöglichkeiten in der Heimat nennen zwei Drittel bis drei Viertel der Befragten als wichtiges Motiv, »gute Erfahrungen anderer« machen ähnlich hohe Anteile geltend. Fast 50 Prozent der Migrationswilligen geben zudem an, Bekannte bzw. Verwandte zu haben, die ein Einkommen aus dem Ausland beziehen – diese Beispiele im nahen sozialen Umfeld haben also einen starken Effekt.

Ein Großteil der Migrationswilligen erwartet sowohl eine Verbesserung der Arbeitssituation als auch eine der jeweiligen Qualifikation entsprechende Arbeit. Inwieweit dieser Wunsch tatsächlich zu realisieren ist und als Folge einer Arbeitsmigration nicht eher Dequalifizierungsprozesse drohen, ist freilich zu hinterfragen. Nichtsdestotrotz stellen bessere berufliche Aufstiegschancen und Arbeitsbedingungen ebenfalls wichtige Migrationsmotive dar.

Etwas Neues zu erleben und kennen zu lernen, spielt ebenso eine gewisse Rolle (77 Prozent Nennungen in Tschechien, 56 Prozent in der Slowakei und 51 Prozent in Ungarn). Dies gilt auch für die schlechte politische bzw. wirtschaftliche Lage in der Heimat. Dagegen sind nur in Tschechien und Ungarn höhere Anteile der Befragten (jeweils 36 Prozent) der Ansicht, dass sie im Ausland größere persönliche und politische Freiheit genießen könnten – in der Slowakei teilen 16 Prozent diese Meinung.

6.6 *Motive, keine Arbeit im Ausland anzustreben*

Als Kontrast zu den eben dokumentierten Motiven für eine Arbeitsmigration nach Österreich werden im Folgenden die Motive jener Befragten in den drei Untersuchungsländern erörtert, die dezidiert angeben, nicht im Ausland zu arbeiten zu wollen. Dies trifft in Ungarn auf 1.142 Personen (77 Prozent der Stichprobe), in Tschechien auf 2.243 Personen (74 Prozent der Stichprobe) und auf 556 slowakische Befragte (35 Prozent der Stichprobe) zu.²⁰

Das wichtigste Motiv, keine Beschäftigung im Ausland anzustreben, ist, »in der Heimat Familie, Freunde, Bekannte« zu haben: 96 Prozent der TschechInnen, 92 Prozent der SlowakInnen und 90 Prozent der UngarInnen führen diesen Grund als wichtig bzw. sehr wichtig für einen Verbleib in der Heimat an.

An zweiter Stelle steht die Begründung, dass man »hier zuhause ist, sich hier auskennt«: In Tschechien geben dies 94 Prozent, in Ungarn 85 Prozent und in der Slowakei 83 Prozent der Befragten als Beweggrund an, nicht im Ausland arbeiten zu wollen.

Betrachten wir die weitere Rangliste der wichtigsten Begründungen für einen Verbleib in der Heimat, so unterscheiden sich die drei Länder etwas voneinander.

20 Der geringe Anteil der slowakischen Migrationsunwilligen ist darauf zurückzuführen, dass in der Slowakei ein sehr hoher Prozentsatz der Befragten angibt, nicht zu wissen, ob für sie eine Arbeitsmigration ins Ausland überhaupt in Frage kommt. Die Prozentangaben dieses Unterkapitels beziehen sich jeweils auf die Grundgesamtheit jener Personen in den drei Untersuchungsländern, die keine Arbeit im Ausland anstreben.

Tabelle 5: Wichtigkeit von Motiven für eine Arbeitsmigration nach Österreich
(Anteile in Prozent)

Motiv	Slowakei (n = 188)	Tschechien (n = 158)	Ungarn (n = 182)
höheres Einkommen	98	99 (1)	96 (1)
besserer Lebensstandard	86	90 (3)	91 (2)
bessere Arbeitsbedingungen	80	78 (4)	79 (3)
gute Beschäftigungsaussichten	75	91 (2)	76 (5)
bessere Weiterbildungsmöglichkeiten	75	45 (10)	52 (9)
gute Erfahrungen anderer	63	75 (7)	65 (6)
mangelnde ökonomische Verbesserungsmöglichkeit in der Heimat	62	78 (4)	77 (4)
etwas Neues zu erleben, kennen zu lernen	56	77 (6)	51 (10)
bessere berufliche Aufstiegschancen	52	55 (9)	56 (8)
schlechte politische/wirtschaftliche Lage in der Heimat	43	63 (8)	61 (7)
Freunde/Bekannte im Ausland	18	30 (12)	20 (13)
schlechte Umweltsituation in der Heimat	18	16 (13)	28 (12)
größere persönliche und politische Freiheit	16	36 (11)	36 (11)
Familienangehörige im Ausland	10	16 (13)	18 (14)

Anmerkung: Mehrfachantworten möglich. Der angegebene Prozentwert gibt jeweils den Anteil der Befragten an, die das vorgegebene Motiv für sehr wichtig bzw. für wichtig halten. Die Reihung der Items erfolgt absteigend nach der Häufigkeit der Nennungen pro Item im Untersuchungsgebiet der Slowakei. In den Ergebnisspalten für Tschechien und Ungarn ist in Klammer jeweils die entsprechende Rangposition jedes Items angeführt.

Quelle: LAMO-Haushaltsbefragungen der PLG in der Slowakei, Tschechien und Ungarn (November 2004 – Februar 2005)

In Ungarn nennen 73 Prozent »Besitz in der Heimat« als wichtiges Motiv. Dass »die Arbeit im Ausland keinen Reiz darstellt«, geben 55 Prozent, und dass »man aus Altersgründen, gesundheitlichen oder anderen persönlichen Gründen nicht im Ausland arbeiten kann«, 54 Prozent als wichtigen Grund an.

In der Slowakei liegt das Motiv des »Besitzes in der Heimat« ebenfalls an dritter Stelle (70 Prozent halten dies für wichtig), danach nennen 64 Prozent das »Beherrschen keiner Fremdsprache« und 62 Prozent »das Vorhandensein eines guten Arbeitsplatzes in der Heimat« als Gründe, nicht im Ausland zu arbeiten.

In Tschechien geben 80 Prozent der Befragten an, dass sie die »Arbeit im Ausland nicht reizt«. 75 Prozent hält der »Besitz in der Heimat«, 65 Prozent der »Mangel an Kontakten im Ausland« davon ab, im Ausland zu arbeiten.

Zusammenfassend ist vor allem eine starke emotionale, familiäre und materielle Verbundenheit mit der Heimat der entscheidende Grund für die Ablehnung einer Arbeitsmigration.

6.7 »Aktives« versus »passives« Arbeitsmigrationspotenzial

Um ein realistischeres Bild des Arbeitsmigrationspotenzials aus der Slowakei, Tschechien und Ungarn mit Zielland Österreich zu zeichnen, wurde untersucht, welche Anteile der Stichproben innerhalb der nächsten zwei Jahre nicht nur einen prinzipiellen Migrationswunsch nach Österreich verwirklichen wollen, sondern auch über gute Deutschkenntnisse verfügen und bereits konkrete Vorbereitungsmaßnahmen getroffen haben. Dieses Vorgehen sollte die Anteile jener Personen, die sich prinzipiell vorstellen könnten, in Österreich zu arbeiten (also je 12 Prozent in der Slowakei und in Ungarn sowie 5 Prozent in Tschechien), dadurch relativieren, dass Faktoren bzw. Variablen berücksichtigt werden, die die Realisierung eines allgemeinen Arbeitsmigrationswunsches wahrscheinlicher machen. Wir kamen zum Ergebnis, dass dies lediglich für 1,2 Prozent der slowakischen Befragten (das entspricht 19 Personen), für 0,7 Prozent der ungarischen Stichprobe (10 Personen) und 0,4 Prozent des tschechischen Samples (12 Personen) zutrifft. Wenn man diese extrem kleine Gruppe als »aktives Arbeitsmigrationspotenzial« bezeichnet, wird klar, dass das »passive Migrationspotenzial« bei weitem überwiegt – darunter verstehen wir Personen, die einen eher unbestimmten, allgemeinen Migrationswunsch haben. In dieser Gruppe hängt die Realisierung einer Migration von sehr vielen Faktoren ab. Für die Aktivierung dieses Potenzials könnte wohl vor allem eine aktive Anwerbepolitik österreichischer Unternehmen in unseren Nachbarstaaten ins Gewicht fallen.

6.8 Schlussfolgerungen und Ausblick

Für das Arbeitsmigrationspotenzial in den untersuchten Grenzregionen – also die Befragten, die bereit sind, in Österreich zu arbeiten – sind folgende Schlussfolgerungen möglich.

In der Grenzregion zur Slowakei, zu Tschechien und Ungarn gibt es ein Potenzial gut ausgebildeter junger Arbeitskräfte, das bereit ist, in Österreich zu arbeiten. Allerdings müssen dafür bestimmte Bedingungen erfüllt sein, wie eine wesentlich bessere Bezahlung (mindestens doppelt so hoch wie im Heimatland) und ein den Qualifikationen entsprechender Arbeitsplatz. Vorbereitungen für eine Arbeitsmigration wurden noch kaum getroffen, entsprechende Deutschkenntnisse der Migrationswilligen sind nicht immer vorhanden. Der Zeitpunkt einer Arbeitsmigration ist für viele noch relativ fern bzw. undefiniert, sie streben jedoch eher eine längere Beschäftigung im Ausland an. Die entsprechenden Arbeitsplätze sollen häufig über informelle Netzwerke gefunden werden.

Aufgrund der vorliegenden Ergebnisse von LAMO I kann pointiert argumentiert werden: Kaum jemand wird bei Öffnung des österreichischen Arbeitsmarkts an der Grenze stehen, um in Österreich zu arbeiten, sofern er/sie hier nicht einen konkreten Arbeitsplatz in Aussicht oder bereits zugesagt hat. Das bedeutet, dass über die Zahl

der ArbeitnehmerInnen, die in Österreich arbeiten werden, jene österreichischen Betriebe bzw. jene ÖsterreicherInnen entscheiden, die ausländische Arbeitskräfte beschäftigen.

Unternehmen in Österreich haben nach unseren Untersuchungsergebnissen durchaus Bedarf an gut ausgebildeten Arbeitskräften und sind bereit, diese zu beschäftigen, da sie vor allem den Kostenvorteil sehen. Sie bestätigen weitgehend, vorzugsweise InländerInnen beschäftigen zu wollen, sprechen aber von Schwierigkeiten, entsprechend qualifizierte Arbeitskräfte zu finden, da eben zu wenig qualifiziertes Personal vorhanden sei.²¹ Allerdings verweisen auch die Betriebe in den Nachbarstaaten, die auf Personalsuche sind, auf Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung, da zu wenig qualifiziertes Personal zur Verfügung steht.

Wandern nun in der Slowakei, in Tschechien und Ungarn beschäftigte Arbeitskräfte ab, verstärkt sich dort der FacharbeiterInnenmangel, was wiederum die Standortqualität der aufstrebenden Grenzregionen dieser Länder verschlechtert. Daher kann eine Abwanderung von qualifizierten Arbeitskräften nicht im Interesse der Wirtschaft unserer Nachbarstaaten sein.

Die befragten österreichischen Unternehmen bestätigen selbst, dass es bei Wegfall der Übergangsfristen für einen völlig liberalisierten Arbeitsmarkt zu einer verstärkten Anwerbeoffensive im benachbarten Ausland kommen würde. Vor diesem Hintergrund gilt es, die ausbedungene maximal siebenjährige Übergangsfrist für einen freien Zugang aller EU-BürgerInnen zum österreichischen Arbeitsmarkt bestmöglich zu nutzen. Unserer Ansicht nach muss sowohl im Interesse der österreichischen Unternehmen als auch der österreichischen ArbeitnehmerInnen eine Lösung gefunden werden. D. h. einerseits sind die Bedürfnisse der Unternehmen nach qualifiziertem Personal zu befriedigen, andererseits dürfen die österreichischen ArbeitnehmerInnen nicht unter Druck kommen.

Sinnvoll sind sektorale Teilöffnungen des Arbeitsmarkts in jenen Bereichen, in denen österreichische ArbeitnehmerInnen keinen Verdrängungsgefahren ausgesetzt sind, da es dort ohnehin an Arbeitskräften mangelt. Ein Beispiel dafür ist der Pflegebereich, für den am 1. 11. 2006 eine Verordnung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit in Kraft trat. Sie legt fest, dass Pflegekräfte aus den neuen EU-Mitgliedstaaten vom Ausländerbeschäftigungsgesetz ausgenommen werden (BGBl. II Nr. 405/2006).²²

7. Ausblick: LAMO II – die zweite Welle des Monitorings

Es ist wichtig, für die Übergangsphase zu einem liberalisierten Arbeitsmarkt in der EU (inklusive der am 1. Mai 2004 beigetretenen Mitgliedstaaten) fundierte Daten als Ar-

21 Dies geht aus den Analysen der LAMO-Unternehmensbefragungen hervor, deren Ergebnisse hier nur knapp präsentiert werden.

22 Pflegeleistungen durch Personen aus den neuen EU-Mitgliedstaaten werden bisher meist abseits legaler Beschäftigungsverhältnisse erbracht. Daran würde sich nach unserer Einschätzung auch unter neuen rechtlichen Rahmenbedingungen nichts ändern. Eine kollektivvertragliche Entlohnung für eine oft »rund um Uhr« erfolgende Pflegebetreuung ist für die DurchschnittsbürgerInnen unerschwinglich.

gumentationsgrundlage für politische und wirtschaftliche Entscheidungen (etwa über die Verlängerung der Übergangsfristen) zur Verfügung zu haben. Dafür ist nicht nur die Beobachtung der objektiven Arbeitsmarktindikatoren erforderlich, sondern auch ein regelmäßiges Monitoring der subjektiven Bereitschaft zur Arbeitsmigration und der Bedingungen, unter denen diese stattfinden soll.

Diese regelmäßige Beobachtung von Veränderungen am Arbeitsmarkt ist notwendig, um Entwicklungen abschätzen zu können und rechtzeitig nachteiligen Veränderungen vorzubeugen. Verlässliche Daten zur subjektiven Arbeitsbereitschaft im benachbarten Ausland können mit dem im Rahmen von LAMO entwickelten und erprobten Instrumentarium erhoben werden. Aber nicht nur im Zusammenhang mit der Verlängerung bzw. Aufhebung der »Übergangsfristen« am Arbeitsmarkt im Zuge der EU-Erweiterung erscheint ein Monitoring der Pendel- bzw. Migrationsbereitschaft besonders wichtig. Auch für mögliche andere politische Maßnahmen (wie z. B. Anreizsysteme für die Wirtschaft, gezielte Qualifizierungsprogramme für österreichische ArbeitnehmerInnen) ist diese Argumentationsgrundlage in Betracht zu ziehen, um negative Entwicklungen für die österreichische Wirtschaft bzw. die österreichischen ArbeitnehmerInnen hintanzuhalten.

Im Hinblick auf die subjektive Migrationsbereitschaft sind vor allem folgende Entwicklungen zu beobachten:

- Veränderungen des Arbeitsmigrationspotenzials (eine gute Wirtschaftsentwicklung in den Nachbarstaaten mit rasch steigenden Löhnen könnte etwa eine Arbeitsmigration nach Österreich zusehends unattraktiver machen; andererseits ist denkbar, dass mit dem Näherrücken des Endes der Übergangsfristen mehr Personen an eine Arbeitsmigration denken),
- Konkretisierung der Vorstellungen über Arbeitsmigration (Zeitpunkt, Zielregion, getroffene Vorbereitungen),
- Veränderungen des Bedarfs der Unternehmen an qualifiziertem Personal.

Diese Entwicklungen können nach den Erfahrungen von LAMO I mit dem verwendeten methodischen Instrumentarium gut beobachtet werden. Natürlich würden größere Stichprobenzahlen und mehrere Monitoring-Zeitpunkte in kürzeren Intervallen noch detailliertere Analysen über Struktur, Motive, Erwartungen und Wünsche migrationswilliger Personen ermöglichen. Allerdings ist hier das Kosten-Nutzen-Verhältnis zu beachten, da die anfallenden Kosten für die sehr breit angelegten Umfragen von LAMO sehr hoch sind. Zur vertiefenden Analyse und als qualitative Ergänzung der Umfrageergebnisse wären zudem Fallstudien mit Personen sinnvoll, die das gesamte Spektrum von »MigrationsablehnerInnen« über »Migrationsbereite« bis zu »Migrationserfahrenen« und »aktuellen ArbeitsmigrantInnen« abdecken. Die Hintergründe für eine Arbeitsmigration könnten mit Berücksichtigung dieser Methodik der empirischen Sozialforschung noch näher beleuchtet werden.

Um das Projekt LAMO im Sinne eines Monitorings fortzuführen, begannen im Sommer 2006 die Vorarbeiten für eine zweite Erhebungswelle mit Verwendung derselben Methodik und vergleichbarer Fragebögen. Aufgrund einer Evaluation der Frageprogramme durch das LAMO-Projektteam wurden einzelne Fragen modifiziert.

Gründe dafür waren geänderte Rahmenbedingungen nach zwei Jahren Erhebungspause²³ und neue Erkenntnisse aufgrund der Erfahrungen mit der Datenauswertung im ersten LAMO-Projekt. LAMO II (wieder gefördert durch INTERREG-III-A-Mittel des Landes Wien und kofinanziert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit) wird bis November 2007 laufen: Die empirischen Erhebungen sind für November 2006 bis Februar 2007 geplant, also mit zwei Jahren Abstand zu den Erhebungen von LAMO I.

Eine dritte Welle von LAMO im Jahr 2008 könnte eine Argumentationsbasis für eine Entscheidung über Übergangsfristen für die Liberalisierung des Arbeitsmarkts im Jahr 2009 bieten und wäre außerdem in einem bereits liberalisierten Arbeitsmarkt für Politik und Wirtschaft besonders interessant. Gemeinsam mit den Daten aus den beiden vorhergegangenen Wellen würde sie ein Überblick zur Entwicklung des Arbeitskräfteangebots und -bedarfs in der Grenzregion Ostösterreichs liefern.

23 So wurden inzwischen die Übergangsfristen für eine Liberalisierung des Arbeitsmarkts um drei Jahre verlängert.

Literatur

- Barro, Robert J./ Sala-i-Martin, Xavier (1995) *Economic Growth*. New York.
- Baštyř, Ivo (2001) *Folgen des Beitritts der Tschechischen Republik zur EU auf die Beziehungen mit Österreich mit Orientierung auf Beschäftigungsgrad, Arbeitsmarkt und Migration*. Synthetischer Teil. Band 1a. Prag.
- Bittner, Marc/ Hudler-Seitzberger, Michaela (2004a) *Analyse der leitfadenorientierten ExpertInneninterviews zur Abschätzung der Veränderungen am Arbeitsmarkt im Zuge der EU-Erweiterung*. Bericht im Rahmen des INTERREG III-A-Forschungsprojekts »Arbeitsmarktmonitoring (LAMO)« der Paul Lazarsfeld-Gesellschaft für Sozialforschung. Wien.
- Bittner, Marc/ Hudler-Seitzberger, Michaela (2004b) *State of the Art-Report. Bestandsaufnahme projektrelevanter Studien und Umfragen*. Bericht im Rahmen des INTERREG III-A-Forschungsprojekts »Arbeitsmarktmonitoring (LAMO)« der Paul Lazarsfeld-Gesellschaft für Sozialforschung. Wien.
- Bittner, Marc/ Hudler-Seitzberger, Michaela (2005) *Labourmarket Monitoring (LAMO)*. Viersprachige Broschüre im Rahmen des INTERREG III-A-Forschungsprojekts »Arbeitsmarktmonitoring (LAMO)« der Paul Lazarsfeld-Gesellschaft für Sozialforschung. Wien.
- Demel, Katharina/ Profazi, Manfred (1998) *Auswirkungen der EU-Osterweiterung auf die Zuwanderung in die Europäische Union unter besonderer Berücksichtigung Österreichs*. Studie im Auftrag des Bundeskanzleramts, Sektion IV. Teil 1. Wien.
- Fassmann, Heinz/ Hintermann, Christiane (1997) *Migrationspotenzial Ostmitteleuropa. Struktur und Motivation potenzieller MigrantInnen aus Polen, der Slowakei, Tschechien und Ungarn*. Forschungsbericht des Instituts für Stadt- und Regionalforschung (ISR) Nr. 15. Wien.
- Fuchs-Heinritz, Werner u. a. (Hg.) (1994) *Lexikon zur Soziologie*. Opladen.
- Gächter, August (2000) *Migrationsforschung in Österreich. Das Beispiel der EU-Osterweiterung*. In: SWS-Rundschau, Nr. 2, 163–191.
- Guerot, Ulrike (2000) *Die EU-Erweiterung und die Zukunft der sozialen Sicherung in Deutschland*. Positionspapier, verfügbar unter: <http://weltpolitik.net/texte/policy/euost/euost.pdf>, 20. 11. 2003.
- Huber, Peter (2001) *Migration und Pendeln infolge der EU-Erweiterung*. Teilprojekt Nr. 10 der PRE-PARITY-Studie »Strukturpolitik und Raumplanung in den Regionen an der mitteleuropäischen EU-Außengrenze zur Vorbereitung auf die EU-Osterweiterung« (Koordination: Peter Mayerhofer, Gerhard Palme). Wien.

- Krajasits, Cornelia u. a. (2005) *Raumstrukturelle Hintergrundanalyse und das Auswahlverfahren für Gemeinden, Städte und Unternehmen in der LAMO-Region*. Bericht des Österreichischen Instituts für Raumplanung (ÖIR) im Rahmen des INTERREG III-A-Forschungsprojekts »Arbeitsmarktmonitoring (LAMO)« der Paul Lazarsfeld-Gesellschaft für Sozialforschung. Wien.
- Massey, Douglas/ Espinosa, Kristin E. (1997) *What's Driving Mexico-U.S. Migration? A Theoretical, Empirical and Policy Analysis*. In: American Journal of Sociology, Nr. 4, 939–999.
- Massey, Douglas/ Singer, Audrey (1995) *New Estimates of Undocumented Mexican Migration and the Probability of Apprehension*. In: Demography, Nr. 2, 203–213.
- Singer, Audrey/ Massey, Douglas (1998) *The Social Process of Undocumented Border Crossing Among Mexican Migrants*. In: International Migration Review, Nr. 3, 561–592.
- Vavrečková, Jana (2003) *Migration Potential of the Czech Population in the European Integration Process*. Prag.
- Vavrečková, Jana u. a. (2002) *Das Migrationspotential im Grenzgebiet der Tschechischen Republik an der Staatsgrenze zu Deutschland*. Prag.
- Wallace, Claire (1998) *Migration Potential in Central and Eastern Europe*. Wien.
- Walterskirchen, Ewald/ Dietz, Raimund (1998) *Auswirkungen der EU-Osterweiterung auf den österreichischen Arbeitsmarkt*. In: WIFO Monatsberichte, Nr. 8, 531–540.
- WKÖ (Wirtschaftskammer Österreich), Stabsabteilung EU-Koordination (2004) *EU-Erweiterung 2004. Übergangsfristen*. Wien. 2. überarbeitete Auflage.
- Zakarias, Gerold/ Faßbender, Stephan (2003) *Auswirkungen der EU-Osterweiterung auf die Zuwanderung in der Steiermark, Kärnten und Osttirol bis 2011*. InTeReg Working Paper Nr. 8. Graz.

Kontakt:

marc.bittner@plg.at

michaela.hudler@plg.at